



## WAYS TO IMPROVE THE ECONOMIC EFFICIENCY AND ECONOMIC RELATIONS OF THE SUGAR AND SUGAR BEET MARKET IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

*A.R Kereyeva, G.B Konysbayeva\**

*Zhetysu University named after I. Zhansugurov, Taldykorgan, Kazakhstan*

*e-mail: [konysbaeva73@mail.ru](mailto:konysbaeva73@mail.ru)*

**Summary.** *One of the most important sectors of the economy is agriculture. Agriculture also has its own characteristics. Currently, it is necessary to determine the economic efficiency of agricultural production in the transition to market relations due to changes in economic relations and production conditions. In a market economy, practice shows that in order to achieve a progressive production solution, countless problems arise for the cost-effective development of sugar beet production. Now the sugar beet industry in Kazakhstan has undergone major changes. The analysis of the development of the countries in modern agricultural relations shows that the further development of the agro-industrial complex of Kazakhstan should be focused on improving competitiveness by creating equal conditions for innovation through the effectiveness of state support and the creation of cooperative associations consolidated around the sugar factory. To increase the sustainability of work at sugar beet enterprises, implement and effectively plan and manage the achievements of innovation and scientific and technological progress, correct pricing, protect the sugar market from foreign states, develop new mechanisms, and much more. This article examines the effectiveness of the scientific and innovation system in order to integrate sugar beet production and agricultural relations in the Republic of Kazakhstan and improve production efficiency.*

**Key words:** *sugar beet, cluster, integration, technology*

МРНТИ 06.35.35

УДК 338.001.36

<https://doi.org/10.51579/1563-2415.2021-1.32>

## ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ ПРОИЗВЕДЕННЫХ ЗАТРАТ

*Р.Е. Джаниангло, О.Ю. Когут\**

*Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан*

*e-mail: [kogut.1108@gmail.com](mailto:kogut.1108@gmail.com)*

**Аннотация.** *Наличие и использование человеческого капитала является основой эффективной деятельности любой организации. Значимость данного фактора возрастает с каждым днем, а влияние оказывает не только на деятельность организации, но и на ее стоимость. Нами проведен анализ и обобщение существующих работ, в которых рассматривается данная тематика, с целью выявления теоретических и методологических разработок, использование которых будет возможно и в рамках нашего исследования. В работе структурированы затраты на формирование человеческого капитала, рассмотрены основные методики оценки стоимости человеческого капитала с учетом различных подходов к определению его сущности. Используя затратный подход, рассмотрены виды затрат на человеческий капитал, исследована их экономическая сущность. Впервые предложена комплексная математическая модель, позволяющая получить величину человеческого капитала в стоимостном выражении.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, стоимость, подходы, методы, методики, капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры.*

**Основные положения.** *Человеческий капитал является интенсивным фактором развития потому, что это не простое сложение работников, а сумма с синергетическим усилением эффективных профессионалов, конкурентоспособных специалистов, накопленных знаний и технологий, инструментов профессионалов, среды работы, качества их жизни. В центре человеческого капитала - знания, образование и профессионализм. На основе анализа различных источников был сделан следующий вывод: интеллектуальная компонента человеческого капитала (человеческий интеллектуальный капитал) — это система характеристик, определяющих способность человека, т.е. качество рабочей силы индивидуума или совокупного работника организации, страны, материализуемое или проявляющееся в процессе труда, в основе которого лежит экономический интерес.*

**Введение.** *Человеческий капитал в настоящее время является одним из главных факторов успешного функционирования любой организации и экономики в целом. Поэтому многие ученые и исследователи считают человеческий капитал наиболее ценным ресурсом постиндустриального общества и стратегически более важным, чем наличие природных ресурсов, которые исчерпаемы. Во всех странах человеческий капитал во многом определяет научно-технический прогресс, конкурентоспособность экономики и темпы экономического развития страны.*

*Трансформация роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной фактор производства и социального развития, привело к образованию новой парадигмы развития стран и мирового сообщества. В рамках этой парадигмы человеческий капитал в развитых странах занимает до 80%*



национального богатства. В связи с этим основным приоритетом в соответствии со Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2050 г. [1] для нашей страны является развитие человеческого капитала, включая укрепление здоровья граждан и их образование, повышение уровня благосостояния и увеличение продолжительности жизни.

Наука и практика создали большой набор методик, которые отличаются между собой как по уровню исследования человеческого капитала, так и применяемым подходом, в рамках каждого из подходов есть методики, направленные на один из сторон оценки человеческого капитала.

**Материалы и методы.** В процессе исследования проблемы оценки стоимости человеческого капитала изучались фундаментальные труды классиков экономической и философской мысли, монографии, научные труды, статьи отечественных и зарубежных ученых по данной тематике. Методологической основой написания статьи являются системный и комплексный подходы, совокупности методов и способов научного познания: анализ, синтез, аналогия, индукция, дедукция и обобщение.

Системный и комплексный подход к оценке стоимости человеческого капитала означает, что деятельность отдельных организаций должна изучаться как часть системы более высокого иерархического уровня с учетом внутренних и внешних связей. В то же время объект следует оценивать не только с точки зрения достижения его локальных целей, но и обязательно с точки зрения того, насколько эти цели соответствуют целям системы более высокого иерархического уровня и интересам общества в целом.

**Обзор исследований по тематике.** Исследованием вопросов, связанных с проблемами человеческого капитала, занимались: западные ученые Петти У., Фарр У., Туроу Л., Смит А., Энгель Э., Витстейн Т., Дублин Л., Лотка А., Шульц Т., Беккер Г., Кендрик Дж., Фитц-енц Я., Фламхольц Э. и др.; российские ученые-экономисты Тугускина Г.Н., Царев В.В., Евстратов А.Ю., Аллавердян В., Арабян К.К., Чигорьев К.Н и др.

В современном виде теория человеческого капитала сформировалась в конце 50-х - 60-х гг. XX в. Роль «первооткрывателя» этой теории в ее современном виде принадлежит американскому ученому-экономисту Т. Шульцу, лауреату Нобелевской премии по экономике 1979 г. Т. Шульц предложил следующее определение: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [2].

Профессора Добрынин А.И., Дятлов С.А. и Цыренова Е.Д. считают, что человеческий капитал - это не просто набор навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это приобретенный запас навыков, знаний и умений. Во-вторых, это такой набор навыков, знаний, умений, который рационально применяется человеком в той или иной сфере общественной деятельности и приводит к росту производительности труда и производства. В-третьих, рациональное использование этого запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к увеличению доходов работника. И, в-четвертых, рост доходов заинтересовывает, мотивирует человека путем инвестиций, которые можно использовать для поддержания здоровья, образования и т.д., для увеличения, накопления нового запаса знаний, навыков и мотивации, чтобы эффективно использовать их в будущем [3].

Проблема оценки стоимости человеческого капитала представляет интерес в связи со сложностью и универсальностью этой категории, а также ее важности для обеспечения эффективности экономики. Среди авторов нет общего мнения и относительно методики оценки стоимости человеческого капитала на микроуровне.

Методика оценки индивидуальной стоимости работника организации, предложенная профессорами В.В. Царевым и А.Ю. Евстратовым, основана на дисконтировании денежных потоков. Но, на наш взгляд, при оценке человеческого капитала на основе затратного подхода должна быть применена операция, обратная дисконтированию, т.е. компаундинг.

Не снижая ценности исследований, перечисленных выше авторов, отметим, что существующие методики оценки стоимости человеческого капитала не позволяют рассчитать стоимость отдельного сотрудника, так как они либо отсутствуют фактические первичные данные, либо неизвестно, как определять состав человеческого капитала.

**Результаты и обсуждение.** Современные тенденции глобальной экономике показывают изменение роли человека, который является не только целью общественного производства, но и ресурсом социально-экономического прогресса. Ученые-экономисты по-разному трактуют понятие человеческого капитала. Но они согласны с тем, что человеческий капитал является главной движущей силой общества и что государство, а не только сам человек, должно уделять особое внимание формированию человеческого капитала. При этом в приведенных выше определениях человеческий капитал выступает и как цель экономического развития, и как главный производственный ресурс, без которого любая целенаправленная деятельность вообще невозможна.

С учетом вышеизложенного нами сформулировано следующее определение: *человеческий капитал* - это созданный в результате инвестиций в человека и накопленный самим человеком совокупность знаний, умений и навыков человека, эффективное использование которых определяют производительность труда и могут стать источниками дохода для человека, семьи, организации и общества в целом. Другими словами,



человеческий капитал - это форма капитала и мера воплощенной способности человека генерировать доход, который явно оценивается.

В отличие от средств производства человеческий капитал не является собственностью организации. Человеческий капитал воплощается в личности его владельца и его особенность в том, что он неотделим от самого человека. Человеческий капитал не может быть предметом купли-продажи, его можно только сдать в аренду, заключив трудовой договор. На период работы работодатель покупает право пользоваться трудом сотрудника, а не сам труд, которым сотрудник продолжает владеть.

Имеется еще ряд сходства человеческого и физического капитала. Например, оба приносят доход владельцу, оба служат обязательными компонентами экономического роста. Физический капитал амортизируется, т.е. его собственник имеет гарантию воспроизводства вложенных средств и стимул к инвестированию. А человеческий капитал – нет.

В зависимости от основных составных элементов человеческий капитал можно рассмотреть, как совокупность определенных элементов, показанных таблице 1.

Таблица 1.  
Состав человеческого капитала и его ключевые элементы

Состав человеческого капитала	Ключевые элементы
<i>Капитал образования</i> - система знаний и навыков человека, приобретенных в процессе обучения	Обучаемость, интеллект, креативность, уровень квалификации
<i>Капитал здоровья</i> - система физического и психологического здоровья, предопределяющая умение к труду	Физическая сила, работоспособность, способность к труду, иммунитет к заболеваниям
<i>Капитал культуры</i> – система культурных ценностей и моделей поведения, воплощенных в социальном взаимодействии людей	Традиции, имидж, деловая репутация, морально-нравственные качества
<i>Примечание:</i> Разработано на основе источников [4, 5]	

Проведенный анализ позволил обобщить основные методы оценки стоимости человеческого капитала организации (рис. 1).



Рисунок 1. Методы оценки стоимости человеческого капитала  
Примечание: Разработано на основе источников [6, 7]



1. *Метод расчета на основе прямых затрат на персонал.* Этот метод включает расчет затрат на персонал, включая заработную плату, налоги, охрану труда и технику безопасности, затраты на обучение и повышение квалификации.

2. *Метод определения первоначальных и восстановительных затрат на персонал.* Первоначальные затраты организации на персонал состоят из затрат на поиск, привлечение и первоначальное обучение сотрудников.

3. *Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала.* Этот метод представляет собой создание лучших условий для персонала, чем у организации-конкурента.

4. *Метод перспективной стоимости человеческого капитала.* Помимо оценки конкурентоспособности, он учитывает динамику стоимости человеческого капитала в будущем на 3, 5, 10 и 25 лет.

5. *Метод измерения индивидуальной стоимости работника.* Стоимость сотрудника с учетом вероятности того, что он останется в организации в течение некоторого времени, формирует предстоящую стоимость. Эта стоимость включает два элемента: предстоящая условная стоимость и вероятность продолжения работы в организации.

6. *Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса.* Эта оценка может быть получена двумя способами:

- на основе фактических данных, полученных сотрудником на основе прибыли, которую он принес организации, или прироста ее активов, включая интеллектуальные активы;
- оценка человеческого капитала на основе структуры бизнес-доктрин в менеджменте, экономике и маркетинге с использованием высоких информационных технологий.

7. *Финансовый метод определяет величину человеческого капитала как разность между общей рыночной стоимостью компании и стоимостью ее материальных и нематериальных активов.* Этот метод также не обеспечивает точной оценки стоимости человеческого капитала организации, поскольку расчеты используемых в нем стоимостных величин еще не основываются на единой общепринятой методологии.

8. *Сравнительный метод предполагает косвенную оценку стоимости человеческого капитала на основе сопоставления результатов деятельности организации с показателями конкурентов.* Применение этого метода, во-первых, не дает точной количественной оценки человеческих ресурсов, поскольку выделить их влияние на конкурентоспособность организации в общем воздействии на нее человеческого капитала очень сложно. Во-вторых, метод не совсем корректный, так как практически нет организаций, которые не используют человеческий капитал.

В данной работе применяется затратный подход, основанный на определении затрат, которые нужны для воспроизводства или замены объекта оценки, с учетом износа. При этом сумма затрат на создание объекта принимается за меру стоимости.

Таким образом, чтобы определить стоимость человеческого капитала отдельного сотрудника, а потом всех сотрудников организации, надо рассчитать отдельные элементы. Для использования этого подхода надо все затраты, формирующие человеческий капитал, разделить на 3 группы (рис. 2).

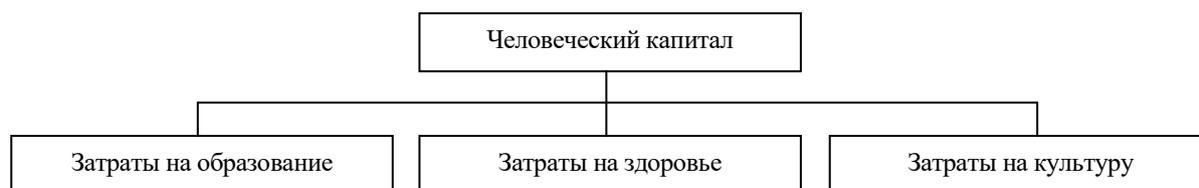


Рисунок 2. Структура затрат на человеческий капитал  
Примечание: Разработано на основе источников [8, 9]

Затраты на обучение возникают с детства: детский сад, школа, учебные кружки, подготовительные курсы, университет. Поэтому основная часть вложений приходится на начало жизни, но это не значит, что в будущем человек не учится. Процесс развития продолжается и в дальнейшем по мере получения сотрудником необходимого опыта работы, выполнения должностных обязанностей и общения с коллегами, а также в форме повышения квалификации, переподготовки и т.д.

С учетом затрат на получение начального, среднего и высшего образования, обучения в профессионально-технических училищах и на курсах повышения квалификации, можно достаточно объективно оценить капитал образования сотрудника (с учетом роста во времени вложенной денежной суммы - компаундинга):



$$K_o = \left\{ \sum_t Z_{но,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{со,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{во,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{пк,t} [\Pi(1 + r_t)] \right\} * [(V_{пен} - V_{фак}) / (V_{пен} - V_{нач})] * PT \quad (1)$$

где:  $Z_{но,t}$  - затраты на получение начального образования в  $t$ -м году;  $Z_{со,t}$  - затраты на получение среднего общего или профессионального образования в  $t$ -м году;  $Z_{во,t}$  - затраты на получение высшего образования в  $t$ -м году;  $Z_{пк,t}$  - затраты на повышение квалификации в  $t$ -м году;  $r_t$  - ставка наращивания в  $t$ -м году;  $V_{пен}$  - возраст, по достижении которого сотрудник уходит на пенсию;  $V_{фак}$  - фактический возраст сотрудника;  $V_{нач}$  - возраст, с которого начинается трудовая деятельность сотрудника;  $PT$  - результаты тестирования ( $PT = 0 - 1$ ).

В качестве  $r_t$  принимается ставка рефинансирования Национального банка Республики Казахстан.

Развитие любого современного общества зависит от качественных характеристик его человеческого капитала; капитал здоровья играет здесь важную роль. Здоровье каждого человека и общественное здоровье в целом - важный элемент потенциала государства. Здоровье - сложная и многомерная категория, требующая использования междисциплинарных методов исследования.

Под капиталом здоровья подразумеваются инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности, например, затраты, связанные с охраной здоровья (проведение профилактических осмотров сотрудников, страхование здоровья и другие меры профилактики болезней).

Затраты на здоровье — это совокупность государственных, частных и внешних затрат, а также затрат на социальное обеспечение и медицинское обслуживание за счет собственных средств. Капитал здоровья сотрудника определяется как сумма следующих компонентов:

$$K_3 = \left\{ \sum_t Z_{гос,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{юл,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{фл,t} [\Pi(1 + r_t)] \right\} * [(V_{пен} - V_{фак}) / (V_{пен} - V_{нач})] * PT \quad (2)$$

где:  $Z_{гос,t}$  - затраты государства на здоровье в  $t$ -м году;  $Z_{юл,t}$  - затраты юридических лиц на здоровье в  $t$ -м году;  $Z_{фл,t}$  - затраты физических лиц на здоровье в  $t$ -м году.

Главную роль в формировании человеческого капитала в экономике знаний, играет сфера культуры, что связано со следующими обстоятельствами. Применение человеком своего культурного потенциала в процессе социальной деятельности еще не значит, что он используется как человеческий капитал. Эта трансформация может быть произведена только в результате социального действия, которое позволяет человеку стать субъектом труда и занять соответствующую его культурному уровню профессиональную нишу, которая позволяет ему получить не только социально-профессиональный статус, но и доступ к добавочному доходу, превышающему затраты, необходимые для простого воспроизводства работника и его семьи.

Различные авторы сходятся во мнении, что капитал культуры имеет синергетический эффект, стимулирующий развитие общества, создание интеллектуальной основы, гарантирующей устойчивый экономический рост и повышение качества (уровня) жизни населения. Культурный капитал включает в себя затраты на культуру, искусство, спорт, туризм:

$$K_K = \left\{ \sum_t Z_{ок,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{эфк,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{пук,t} [\Pi(1 + r_t)] \right\} * [(V_{пен} - V_{фак}) / (V_{пен} - V_{нач})] * PT \quad (3)$$

где:  $Z_{ок,t}$  - затраты на обучение в школах и училищах культуры и искусства в  $t$ -м году;  $Z_{эфк,t}$  - затраты на занятия физической культурой, спортом и туризмом в  $t$ -м году;  $Z_{пук,t}$  - затраты на посещение учреждений культуры (библиотеки, театры, музеи и т.д.), искусства и спорта в  $t$ -м году.

Отсюда, человеческий капитал сотрудника организации будет равен

$$ЧК = \sum_t Z_{но,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{со,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{во,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{пк,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{гос,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{юл,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{фл,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{ок,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{эфк,t} [\Pi(1 + r_t)] + \sum_t Z_{пук,t} [\Pi(1 + r_t)] * [(V_{пен} - V_{фак}) / (V_{пен} - V_{нач})] * PT \quad (4)$$



**Заключение.** В современной экономике понятие «человеческий капитал» используется для описания способностей и навыков людей, влияющих на эффективность их работы. Таким образом, можно заключить, что производительные и неотделимые от индивида способности рассматриваются как капитал.

Несмотря на множества работ, посвященных изучению человеческого капитала и методик его оценки, на практике при определении стоимости этого вида капитала имеется много нерешенных проблем. Основная проблема состоит в том, что некоторые показатели человеческого капитала невозможно измерить, например, нет способа измерить количество или стоимость человеческих способностей. Помимо того, что расчет стоимостных ценностей сам по себе является очень трудоемким процессом, гораздо сложнее собрать, обработать и оценить достоверность необходимой информации, и это касается любого уровня исследования (макроэкономического, регионального, корпоративный).

Для оценки стоимости человеческого капитала организации необходимо использовать методику, основанную на учете понесенных затрат.

#### **Список литературы:**

1. Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года» от 15 февраля 2018 года № 636. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
3. Царев В.В., Евстратов А.Ю. Оценка индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия // Управление персоналом, 2008, №24. С. 34 - 39.
4. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. - 163 с.
5. Пришляк Е.А., Радко С.Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации // *Управленческие науки*, 2018, №2. С. 94 - 105.
6. Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании // *Образование и бизнес*, 2000, №24.
7. Тугускина Г.Н. Сравнительный анализ методик и показателей оценки человеческого капитала предприятий // *Современные технологии управления*, №6, 2015.
8. Чапенко И.В., Миронова Д.Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития // *Инженерный вестник Дона*, №2, 2012. С. 153 - 163.
9. Чигорьяев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат // *Известия Томского политехнического университета*. Т. 313, №6, 2008. С. 54 - 56.

#### **References:**

1. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan «Ob utverzhdenii Strategicheskogo plana razvitiya Respubliki Kazakhstan do 2025 goda» ot 15 fevralya 2018 goda No.636 (Decree of the President of the Republic of Kazakhstan "On approval of the Strategic development plan of the Republic of Kazakhstan until 2025" dated February 15, 2018 No. 636). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences, N.Y., 1968, vol. 6.
3. Tsarev V.V., Evstratov A.Yu. Otsenka individualnoi stoimosti rabotnika kommercheskogo predpriyatiya (Assessment of the individual value of an employee of a commercial enterprise), *Upravlenie personalom*, 2008, No.24, Pp. 34 - 39.
4. Ilinskii I.V. Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve (Investing in the Future: Education in Innovative Reproduction), SPb, Izd-vo SPbUEF, 1996, P.163.
5. Prishlyak E.A., Radko S.G. Issledovanie faktorov, vliyayushchikh na formirovaniye chelovecheskogo kapitala v Rossiiskoi Federatsii (Research of factors affecting the formation of human capital in the Russian Federation), *Upravlencheskie nauki*, 2018, No.2, Pp. 94 - 105.
6. Malenkov Yu.A. Upravlenie razvitiem chelovecheskogo kapitala kompanii (Managing the development of the company's human capital), *Obrazovanie i biznes*, 2000, No.24.
7. Tuguskina G.N. Sravnitelnyi analiz metodik i pokazatelei otsenki chelovecheskogo kapitala predpriyatii (Comparative analysis of methods and indicators for assessing the human capital of enterprises), *Sovremennye tekhnologii upravleniya*, No.6, 2015.
8. Tsapenko I.V., Mironova D.D. Chelovecheskii kapital i innovatsionnye faktory ego razvitiya (Human capital and innovative factors of its development), *Inzhenernyi vestnik Dona*, No.2, 2012, Pp. 153 - 163.
9. Chigoryaev K.N., Skopintseva N.A., Ulyashchenko V.V. Otsenka stoimosti chelovecheskogo kapitala na osnove proizvedennykh zatrat (Estimating the cost of human capital based on the costs incurred), *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta*, T. 313, No.6, 2008, Pp. 54 - 56.



## ЖҰМСАЛҒАН ШЫҒЫНДАР НЕГІЗІНДЕ АДАМИ КАПИТАЛ ҚҰНЫН БАҒАЛАУ

*Р.Е.Джанишанло, О.Ю.Когут\**

*Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан*

*e-mail: kogut.1108@gmail.com*

**Түйін.** Адами капиталдың болуы және пайдаланылуы кез келген ұйымның тиімді қызметінің негізі болып табылады. Біздің зерттеуіміздің аясында қолдануға болатын теориялық және әдіснамалық әзірлемелерді анықтау мақсатында біз осы тақырыпты қарастыратын қолданыстағы жұмыстарға талдау және жалпылау жүргіздік. Алғаш рет адами капиталдың құнын құндылық тұрғысынан алуға мүмкіндік беретін кешенді математикалық үлгі ұсынылды.

**Түйін сөздер:** адами капитал, құн, тәсілдер, әдістер, әдістемелер, білім капиталы, денсаулық капиталы, мәдениет капиталы.

## ASSESSMENT OF THE VALUE OF HUMAN CAPITAL BASED ON COST

*R.E.Dzhanshanlo, O.Yu. Kogut*

*Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan*

*e-mail: kogut.1108@gmail.com*

**Summary.** The availability and use of human capital is the basis for the effective operation of any organization. We have analyzed and summarized existing works in which this topic is considered, in order to identify theoretical and methodological developments, the use of which will be possible within the framework of our research. For the first time, a complex mathematical model has been proposed that makes it possible to obtain the value of human capital in value terms.

**Key words:** human capital, cost, approaches, methods, techniques, education capital, health capital, culture capital.

МРНТИ 13.21.15

ӘОЖ: 379.832

<https://doi.org/10.51579/1563-2415.2021-1.33>

## ҚАЗАҚСТАНДА ҚОНАҚ ҮЙ БИЗНЕСІНІҢ САПАСЫН АРТТЫРУДА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КӘСІПТІК ҚАНАҒАТТАНУ ДЕҢГЕЙІН АНЫҚТАУДЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК АСПЕКТІЛЕРІ

*С.А.Нахипбекова\*, Н.Т.Батырова, Г.Р.Момбекова, Г.Ж.Байбосынова*

*Қ.А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті,*

*Түркістан қ., Қазақстан*

*e-mail: symbat.nakhipbekova@ayu.edu.kz*

**Аңдатпа.** Мақалада қонақ үй бизнесінің сапасын арттыруда қызметкерлердің кәсіптік қанағаттану деңгейін анықтаудың әдістемелік аспектілері зерттелген. Қонақ үй бизнесінің тұтынушыларына сапалы қызмет көрсету және олардың кірістілігін арттыру қабілеттілігі олардың жұмысшыларының жұмысына қанағаттануына байланысты. Бұл тұрғыда зерттеудің мақсаты: қонақ үй бизнесі үшін өте маңызды жұмыскерлердің жалпы қанағаттанушылық деңгейлерін анықтау, қанағаттануға әсер ететін факторларды анықтау, қызметкерлердің кейбір демографиялық сипаттамалары мен олардың жұмысына қанағаттануы арасындағы және аймақпен, мәртебесі мен құқықтық құрылымымен байланысты анықтау. Қорытындыларға сәйкес, қызметкерлердің жалпы қанағаттанушылығы жақсы деп санауға болатын деңгейде және қанағаттануға әсер ететін он екі фактор екені анықталды: көшбасшылық, білім беру және даму, тұтынушыға бағытталу, басқаруды жетілдіру, еңбек қауіпсіздігі, байланыс, сыртқы көрініс, арыз-шағымдар, жұмыс уақыты, іскерлік орта, басқару ортасы, жұмыс сапасы.

Қонақ үй бизнесінің дамуында жаңашыл басқару әдістерінің арасында көп қызығушылық тудырған сапа менеджмент жүйесін енгізумен тікелей байланыстылығын анықтау үшін сауалнама жүргізілді.

**Түйінді сөздер:** қонақ үй, сапа менеджмент жүйесі, қонақжайлылық индустриясы, кәсіптік қанағаттану.

**Негізгі ережелер.** Қазақстан Республикасында қонақ үй бизнесінің сапасын арттыруда қызметкерлердің кәсіптік қанағаттану деңгейін анықтаудың негізгі тенденциялары мен проблемалары жіктелді; теориялық және әдістемелік негіз ретінде іргелі зерттеулердің диссертациясы және жетекші отандық және шетелдік ғалымдар мен авторлардың қонақ үй бизнесінің басқару мәселелері бойынша қолданбалы жұмыстары пайдаланылды.